Міністерство освіти і науки України

Державна наукова установа

«Інститут модернізації змісту освіти»

Класичний приватний університет

Куявський університет у Влоцлавеку

Економічно-гуманітарний університет
у Варшаві

МАТЕРІАЛИ

міжнародної науково-практичної конференції

ЮРИДИЧНІ НАУКИ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

23–24 лютого 2024 р.

Львів – Торунь
Liha-Pres
2024

УДК 34(062.552)
Ю70

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ:

Огаренко В. М. – ректор Класичного приватного університету, доктор наук з державного управління, професор;

Мащенко О. В. – перший проректор Класичного приватного університету, доктор юридичних наук, професор;

Абакумова Ю. В. – директор Інституту економіки і права Класичного приватного університету, доктор юридичних наук, доцент;

Пальченкова В. М. – професор кафедри конституційного, адміністративного та трудового права Національного університету «Запорізька політехніка», доктор юридичних наук, професор;

Рябчинська О. П. – завідувач кафедри кримінального права, процесу та криміналістики Інституту економіки і права Класичного приватного університету, доктор юридичних наук, професор;

Воронова О. В. – завідувач кафедри цивільного, адміністративного та фінансового права Інституту економіки і права Класичного приватного університету, кандидат юридичних наук, доцент;

Макух О. В. – доктор юридичних наук, доцент Інституту економіки та права Класичного приватного університету;

Віхляєв В. В. – проректор з правової роботи – головний юрисконсульт ректорату Класичного приватного університету; голова комітету адвокатської практики та підвищення кваліфікації Ради адвокатів Запорізької області;

dr Wiesław Pędziak – Cuiavian University in Wloclawek.

Юридичні науки: проблеми та перспективи: Матеріали міжнародної
Ю70 науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 23–24 лютого 2024 р. Львів – Торунь : Liha-Pres, 2024. – 236 с.

ISBN 978-966-397-374-6

У збірнику представлено стислий виклад доповідей і повідомлень, поданих на міжнародну науково-практичну конференцію «Юридичні науки: проблеми та перспективи», яка відбулася 23–24 лютого 2024 р.

УДК 34(062.552)

ISBN 978-966-397-374-6

© «Державна наукова установа «Інститут модернізації змісту освіти», 2024
© Класичний приватний університет, 2024
© Куявський університет у Влоцлавеку, 2024
© Економічно-гуманітарний університет у Варшаві, 2024
© Українсько-польське наукове видавництво «Liha-Pres», 2024

ЗМІСТ

НАПРЯМ 1. ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ДЕРЖАВИ І ПРАВА; ІСТОРІЯ ПОЛІТИЧНИХ І ПРАВОВИХ УЧЕНЬ

Удосконалення техніки нормопроєктування як засіб забезпечення реалізації принципу правової визначеності та засади прозорості: український і європейський підходи
Возняк І. З. **9**

Концепт «національна безпека» в правовій теорії
Доронін І. М. **13**

НАПРЯМ 2. КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО; МУНІЦИПАЛЬНЕ ПРАВО

Мілітарний муніципалізм: до розуміння феноменології
Баймуратов М. О., Кофман Б. Я. **136**

НАПРЯМ 3. ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО І ЦИВІЛЬНИЙ ПРОЦЕС; СІМЕЙНЕ ПРАВО; МІЖНАРОДНЕ ПРИВАТНЕ ПРАВО

Правова природа віртуальних активів (криптовалют): потенціал для розбалансування системи поділу об'єктів цивільних прав в Україні
Грицай С. О. **20**

Інструменти забезпечення якості закону (на прикладі Цивільного процесуального кодексу України)
Короєд С. О. **23**

До питання комерціалізації трансферу технологій
Логойда К. В. **26**

Окремі аспекти звернення державного чи приватного виконавця до суду в інтересах інших осіб
Сидоренко Н. О. **30**

Зміна підходу до визначення малозначних справ у цивільному процесі України
Стасів Н. С. **33**

НАПРЯМ 4. ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО, ГОСПОДАРСЬКО-ПРОЦЕСУАЛЬНЕ ПРАВО

Перспективи розвитку ринку електричної енергії в Україні
Гаркавенко С. В. **37**

Поняття дисциплінарного провадження щодо працівників Бюро економічної безпеки України
КрейтерА. О. **208**

Проблеми адміністративно-правового регулювання організаційно-правових засад діяльності органів прокурорського самоврядування та органів, що забезпечують діяльність прокуратури
Варга Ю. Ю. **211**

Досудове розслідування як об'єкт оперативно-розшукового забезпечення
Горобець Є. В. **215**

Структура та об'єкт кримінального процесуального пізнання під час розслідування кримінальних правопорушень
Луцюк Р. П. **218**

Щодо розмежування між дисциплінарної відповідальністю та відповідальністю за порушення правил професійної деонтології
Ільницький Р. Є. **221**

Щодо питання інтеграції ринку праці
Тименко С. І. **224**

Щодо співвідношення категорій «гендер» та «стать»: адміністративно-правовий аспект
Кравченко О. С. **226**

Заохочення в Національній поліції: системна реформа
Козачук Д. А. **229**

DOI https://doi.org/10.36059/978-966-397-374-6-65

ЗАОХОЧЕННЯ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ: СИСТЕМНА РЕФОРМА

Козачук Д. А.
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри адміністративного і фінансового права
Національний університет «Одеська юридична академія»

Реформа Національної поліції в Україні була сприйнята громадянами з надзвичайним піднесенням, її ефективність й рівень довіри базувався, передусім на повністю оновленому особовому складі. Водночас, майже десятиліття функціонування засвідчує, що потужний мотиваційний поштовх поступово втрачає інерцію, що є цілком природнім. Відтак, важливо реформувати систему стимулювання поліцейських, що забезпечить стале зростання ефективності їхньої діяльності.

Нажаль, можна констатувати, що система мотивації в правоохоронних органах у майже незмінному вигляді впроваджена в оновленій поліції. На теперішній час, вона зберігає ключові недоліки бюрократичної системи, що не дозволяють використовувати потенціалі заохочувального впливу: непрозорість процедур застосування, відсутність обґрунтованої індивідуалізації, плановість, архаїчність інструментарію, нечіткість корелятивної залежності заохочувального вчинку і заходу заохочення тощо. Наведені недоліки можуть бути розглянуті як основні напрямки перегляду системи заохочення поліцейських.

В першу чергу, слід звернути увагу на виражений дисбаланс між нормативно встановленими і використовуваними елементами системи заохочення: статусні, матеріальні і моральні заохочення.

Моральні заохочення являють собою доволі розгалужену систему заходів, проте не всі вони відповідають ознакам заохочувальних адміністративно-правових заходів і можуть бути включеними як елементи таксономії.

Пріоритетність матеріальних заохочень поліцейських визначається тим, що вони забезпечують задоволення сукупності ціннісних потреб особистості, впливаючи на емоційні потреби у визнанні, матеріальні потреби підвищення рівня життя, кар'єрному зростанні. Їхнє застосування має високий потенціал об'єктивізації, оскільки передбачає кількісне вимірювання відповідності заслуги і винагороди. Матеріальні заохочення поліцейських охоплюють грошові виплати, надання загальновизнаних матеріальних благ, надання матеріальних благ, що

мають особисту цінність, включаючи символічні (наприклад, нагородна зброя).

Аналіз нормативного регулювання матеріальних заохочень поліцейських свідчить, вони досить ефективно використовуються для стимулювання систематичної суспільно-корисної діяльності шляхом встановлення надбавок за стаж служби в поліції, а також для стимулювання додаткової або ускладненої професійної діяльності шляхом встановлення доплат за науковий ступінь і вчене звання, службу в умовах режимних обмежень, шифрувальну роботу і службу у нічний час [1]. Такі заохочення є сталими і прогнозованими для поліцейського, оскільки обраховуються у відсотковому еквіваленті посадового окладу і призначаються у чітко визначені законодавством випадках. Натомість стимулювання екстраординарних заслуг з використанням матеріальних заохочень є сферою маніпуляцій та зловживань. Мова йде про премію і грошову винагороду.

Дисциплінарний статут Національної поліції (далі – Статут) передбачає грошову винагороду як окремий вид заохочення. Ознаками екстраординарного матеріального заохочення є: 1) застосування за заслугу у вигляді екстраординарного вчинку; 2) встановлення за досягнення результату; 3) єдиноразовість; 4) відсутність прив'язки до посадового окладу [2]. Так само, слід визнати і нормативно закріпити екстраординарність премії. На теперішній час премія є частиною грошового забезпечення поліцейського і мімікрує з грошовою надбавкою, оскільки виплачується щомісяця на підставах, які зачасту є тотожніми з підставами встановлення надбавки – систематичні дії з виконання додаткового навантаження, особливо ті, які не пов'язані з виконанням єдиноразових заходів. Підтвердженням цьому є приписи Наказу МВС № 260, які нівелюють значення премії як заходу відзначення екстраординарної заслуги, перетворюючи її на фактичну щомісячну надбавку [3]. Таким чином, законодавство передбачає декілька заходів заохочення екстраординарних вчинків, які не мають чітких підстав застосування, можуть дублюватися, що і є підґрунтям для зловживань. Відтак, премія має стати єдиним особливим заходом для відзначення унікального заохочувального вчинку у вигляді успішного виконання конкретного завдання, що не носить ознак систематичності. Її розмір не повинен прив'язувати до окладу, її доцільно обраховувати виходячи із значущості заохочувального вчинку.

Статусні заохочення є способом стимулювання корисної поведінки, що ґрунтується на кар'єрних прагненнях особи. В системі Національної поліції статусними заохоченням є: виконання функцій керівника; зайняття вищої посади; присвоєння спеціальних звань; дострокове зняття дисциплінарного стягнення; надання додаткової оплачуваної відпустки тривалістю до п'яти діб; надання додаткової відпустки. Слід

наголосити, що незважаючи на відсутність в переліку, передбаченому Статутом, чергове присвоєння спеціального звання за вислугою років також є заохоченням, оскільки застосовується за умови відсутності дисциплінарних стягнень, а отже, є визнанням систематичної, протягом тривалого часу бездоганної служби.

Дострокове присвоєння чергового або вищого на один ступінь спеціального знання поліцейському є заохоченням, яке має застосовуватися виключно за екстраординарний заохочувальний вчинок. Специфіка цього виду заохочень особливо чітко проявляється в період дії воєнного стану, що знайшло своє відображення в Статуті, але, як уявляється, необґрунтовано обмежене достроковим присвоєнням лише чергових звань, що потребує коригування.

Особливої уваги заслуговують такі види статусних заохочень, як автономізація діяльності і виконання відповідального завдання. Вони застосовуються у службових відносинах, але мають особливу мету стимулюючого впливу – формування і активізацію інноваційної поведінки, спрямованої на підвищення ефективності функціонування органу. Як свідчать дослідження, присвячені виміру ефективності реалізації владних повноважень, службовці, наділені особливими відповідальними повноваженнями, оптимізують службову діяльність, генеруючи інноваційні пропозиції щодо удосконалення використовуваних процедур, підвищують результативність вирішення завдань або комплексних проектів [4]. Практика розширення можливостей передбачає надання доступу до знань і навичок, пов'язаних із діяльністю органу, можливість змінювати процедури реалізації службових повноважень, але в сфері поліцейської діяльності її використання пов'язано з суттєвими й обґрунтованими обмеженнями. На теперішній час, автономізація повноважень в поліцейській діяльності реалізується лише у вигляді пілотних проектів, і розширення їх застосування може відбутися за результатами підсумкової оцінки реалізації проектів.

Моральні заохочення широко використовуються в Національній поліції, але все ще мають значний нереалізований потенціал. Установлена система моральних заохочень має низку недоліків. По-перше, нормативно не закріплено взаємозалежність заслуги і форми відзнаки. Визначений у Положенні (далі – Положення) перелік заохочувальних вчинків свідчить про те, що за кожен із них може бути застосовано будь-яку форму відзнаки [5]. По-друге, наявна суперечливість підходу щодо повторного застосування відзнак. Логічно припустити, що вища значущість заслуги має наслідком застосовування вищої форми відзнаки, а ідентичні за цінністю вчинки є підставою для повторного застосування тієї самої відзнаки. Однак, Положенням встановлено можливість повторного застосування відзнаки за заслуги

іншого ступеня. Так, наприклад, відзнака застосовується за «успішне виконання службового обов'язку», а її повторне застосування – за «зразкове і творче виконання покладених обов'язків і службових доручень». По-третє, усі передбачені відзнаки застосовуються як за екстраординарні, так і за систематичні дії, незважаючи на те, що рівень цінності цих двох типів заохочувальних вчинків вимірюється, виходячи з різних критеріїв. Це порушує принципи визначеності та співрозмірності заохочення і призводить до втрати об'єктивності оцінки й ефективності стимулюючого впливу. По-четверте, формулювання ознак заохочувального вчинку як підстави застосування відзнаки, є надто абстрактним, що не дозволяє сформувати необхідні причинно-наслідкові зв'язки. Всі вони не піддаються рангуванню, не визначають специфіки заохочувального вчинку. Більше того, в окремих випадках як підставу заохочення передбачено ординарну діяльність, яка є безпосереднім обов'язком, без вказівки на тривалість або систематичність: неухильне дотримання службової дисципліни, принципів державної служби та правил етичної поведінки, правил внутрішнього службового (трудового) розпорядку, правил з охорони праці. Це є прямим шляхом для знецінення морального заохочення.

Незважаючи на вид застосовуваного заохочення, важливим є забезпечення їх прозорості і публічності. Це слід розглядати не лише як ефективний запобіжники зловживанням, але й як спосіб підвищення цінності заохочень, оскільки вони здійснюють стимулюючий влив не лише на заохочувану особу, але й на колектив в цілому.

Не менш важливим при застосуванні заохочення поліцейського є врахування специфіки його особистості, а також обставин, у яких він перебуває не певному етапі життя. Ступінь ефективності виду заохочення безпосередньо залежить від мотиваційних тригерів, оцінка яких має бути науково обґрунтованою. Найбільш оптимальним є доповнення функцій психологічного забезпечення поліцейських участю його суб'єктів у процедурах застосування заходів заохочення і внесення відповідних змін до Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських [67].

Література:

1. Про грошове забезпечення поліцейських Національної поліції: Постанова Кабінету Міністрів України від від 11.11.2015 р. № 988. URL: Про грошове забезпечення поліцейських Національної поліції | Кабінет Міністрів України (kmu.gov.ua)

2. Дисциплінарний статут Національної поліції: Закон України від 15.03.2018 р. № 2337-VIII/ URL: Про Дисциплінарний статут ... | від 15.03.2018 № 2337-VIII (rada.gov.ua)

3. Порядок та умови виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та здобувачам вищої освіти закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, що здійснюють підготовку поліцейських: наказ Міністерства внутрішніх справ України від 06.04.2016 № 260/ URL: Про затвердження Порядку та умов... | від 06.04.2016 № 260 (rada.gov.ua)

4. Fernandes S. Using Employee Empowerment to Encourage Innovative Behavior in the Public Sector. Journal of Public Administration Research and Theory. 2013. Vol. 23, Is. 1. P. 155–187. URL: https://www.semanticscholar.org/paper/Using-Employee-Empowerment-to-Encourage-Innovative-Fernandez-Moldogaziev/e992c6a39c797d0f69260fb055580725e97a01e9

5. Положення про відомчі заохочувальні відзнаки Національної поліції України: наказ МВС України від 25.04.2019 р. № 317 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0536-19#Text

6. Порядок організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських: наказ Міністерства внутрішніх справ України від 06.02.2019 р. № 88/ URL: Про затвердження Порядку організа... | від 06.02.2019 № 88 (rada.gov.ua)